

ustreznih politik ter drugih mehanizmov za spodbuditev pridobivanja novih znanj in veščin. Zlasti bi kazalo okrepiti zavedanje o **nujnosti osvajanja digitalnih veščin**, ki jih vsi na trgu dela več kot potrebujemo. Ob tem je ključna tudi ustrezna komunikacija, ki naj spodbudno nagovarja delodajalca in delavce ter jasno izpostavi povezavo med ponujenimi vsebinami izobraževanja in usposabljanja in napovedanimi spremembami delovnih zadolžitvev.

Aktivnosti je smiselno oblikovati v smeri **izobraževanja in usposabljanja kot**

vrednote, pri čemer je podpora delavskih predstavnikov pomembna. Razmisliti velja o okrepitvi pogovorov vsebin izobraževanja in usposabljanja v socialnem dialogu, saj lahko **sindikati** nudijo podporo, spodbujajo in pomagajo razumeti, zakaj so določena znanja in kompetence potrebne za ohranitev tako zaposlitve kot zaposljivosti. Enako pomembno vlogo imajo **sveti delavcev**, ki lahko te aktivnosti dodatno podpirajo, ravno tako spodbujajo delavce k udeležbi ter na drugi strani skušajo vplivati na delodajalce k aktivnejši drži. Ključno se mi zdi

sodelovanje v vseh fazah, to je od načrtovanja izobraževanja in usposabljanja, izvedbe ter evalvacije izvedenega. Stališče, da je to zgolj »skrb« delodajalca, se kaže kot neustrezna v sodobnem poslovnem okolju, saj bi se **za to morali zavzemati tudi delavski predstavniki** in v okviru svoje vloge po svoji moči prispevati k temu. Menim, da je to tudi njihova širša družbena vloga, to je prispevati k dobrobiti ter splošnem izboljšanju zaposljivosti (in ne zgolj zaposlenosti) delavcev.



Piše:
Tadej Jezernik

Mladi in delavska participacija

O mladih in delavski participaciji se v preteklosti ni veliko govorilo niti pisalo. Pravzaprav tudi v strokovni literaturi najdemo zelo malo število člankov z omenjeno tematiko. Le malo strokovnjakov je torej posvečalo svojo pozornost vprašanju, v kolikšni meri mladi sodelujejo pri delavskemu soupravljanju in kako zelo aktivni so v tem procesu. Natančnih podatkov niti ni mogoče dobiti niti se jih ne zbira ločeno za statistične namene. Je pa mogoče na podlagi nekaterih drugih dostopnih podatkov oblikovati vzporednice med mladimi in delavsko participacijo.

Najprej je treba pojasniti pomen besedne zveze mladi in njihova aktivnost. V posebnem dokumentu¹ Sveta Evrope je obrazloženo, da Slovenija sledi splošnemu Evropskemu modelu, ki med mlade šteje posameznice in posameznike med 15 in 29 letom. To je tudi družbena skupina ljudi, ki spada v skupino delovno sposobnega prebivalstva, torej tistega prebivalstva, ki lahko opravlja delo.

So mladi »aktivna« ali »pasivna« družbena skupina?

Pa so mladi aktivni in ali drži splošen vtis, ki se pojavlja v javnosti, da so mladi pasivna družbena skupina?

Prav gotovo mladi niso pasivni, vendar le pa moramo upoštevati, da je aktivna participacija mladih pri procesu delavskega soupravljanja posredno **vezana na aktivnost mladih na drugih področjih pred vstopom na trg dela**.

Spodbujanje aktivne participacije mladih pred vstopom na trg dela sta se že nekaj let nazaj lotila Evropska komisija in Svet Evrope, ki skupaj prek različnih mehanizmov spodbujata njeno aktivnost. *Summa summarum* več različnih naporov je privedlo do tega, da se je oblikovalo **11 Evropskih mladinskih ciljev**, ki so bili vključeni v Resolucijo² Sveta Evropske unije za

obdobje 2019-2027. Cilji so nastali na podlagi posvetovanj z več kot 50.000 mladimi po vsej Evropski uniji. Neposredno participacijo mladih omenja 9. cilj (»Prostor in participacija za vse³«). Ta zajema osnovo aktivne participacije mladih v demokratičnih procesih in v procesih, v katerih so mladi neposredno udeleženi. V Resoluciji, ki jo je sprejel Svet Evrope, je navedeno, da **aktivno participacijo mladih spodbuja predvsem ravnotežje različnih priložnosti in osebnih ciljev**, ki jih imajo mladi na poti do izpopolnitve svoje kariere. Dodatno je navedeno, da mladi na začetku svoje kariere težje izrazijo svoja pričakovanja do službenih aktivnosti in jih le redko jasno postavijo avtoritetam, ki imajo pogosto več znanja kot mlajši posamezniki. Mlade predvsem skrbi, da njihovi cilji, ki si jih zastavijo bodisi niso uresničljivi, ker so preambi-

¹ <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261653/Analytical+paper+Youth+Age+Bojana+Perovic+4.4.16.pdf/eb59c5e2-45d8-4e70-b672-f8de0a5ca08c>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=OJ:C:2018:456:FULL>

³ https://europa.eu/youth/strategy/european-youth-goals_en

ciozni, bodisi jih je strah, da bi se cilji uresničili, kar pomeni postavljanje vedno znova višjih ciljev. Poročilo sicer navaja, da ima spodbujanje aktivne participacije **multiplikativne učinke tudi na drugih področjih**, kot so: izobraževanje, socialna vključenost mladih in sodelovanje v demokratičnih procesih. Svet Evrope državam članicam priporoča, da se mlade spodbuja pri uresničevanju njihove participacije na način, da se jih opogumlja naj bodo aktivna družbena skupina, ki kritično vrednoti prejete informacije in racionalno izbira osebne ter karijerne koristi.

V Sloveniji aktivno participacijo mladih prek različnih programov spodbuja **Mladinski svet Slovenije**. Gre za krovno mladinsko organizacijo, ki združuje 13 različnih mladinskih organizacij, ki delujejo na področju mladih. Mladinski svet Slovenije sodeluje v Evropskem mladinskem forumu, ki je pomagal sooblikovati v Svetu Evrope sprejeto, prej omenjeno resolucijo. Poleg Mladinskega sveta Slovenije obstajajo tudi lokalni Mladinski sveti, ki spodbujajo mlade, da so **aktivni v svoji lokalni skupnosti in tako bistveno prispevajo k družbenemu razvoju in blaginji**. V Sloveniji na podlagi Zakona o javnem interesu na področju mladinskega sektorja obstaja še Svet Vlade Republike Slovenije za mladino, ki je sestavljen iz različnih predstavnikov merodajnih mladinskih organizacij in predstavnikov ministrstev. Omenjeno telo deluje kot posvetovalno telo Vlade Republike Slovenije na področju tematik, ki se tako ali drugače tičejo mladih. Po eno mesto je namenjeno tudi mladim v sindikatih, ki zastopajo mlade v procesih na delovnih mestih, ko se le-ti znajdejo v težavah. Mesto edinega predstavnika sindikata je letos znova pripadlo Sindikatu Mladi plus, ki zastopa študente, dijake, mlade brezposelne in prekarne delavce in delavke.

Kaj kaže statistika?

Letos avgusta, na **Mednarodni dan mladih**, je Statistični urad Slovenije objavil najnovejše podatke o tem, kolikšen delež mladih se izobražuje in kolikšen delež mladih je že vstopil na trg dela. Iz poročila⁴ je razvidno, da se je delež mladih od leta 1991 zmanjšal iz prvotnih 22,5 % na 14,7 %. V

številkah to pomeni, da danes v Sloveniji živi 119.200 manj mladih kot pred tridesetimi leti. Od uveljavitve bolonjskega študijskega sistema (2009/2010), ki predvideva čim hitrejši vstop mladih na trg delovne sile in poenotenje evropskega izobraževalnega sistema, se je struktura in dolžina izobraževanja spremenila. V zadnjih letih se je **vključenost mladih v izobraževanje zvišala**. V letu 2019/2020 je bila dobra polovica mladih vključenih v formalno izobraževanje. Statistični urad navaja, da je v letu 2020 višješolsko izobrazbo pridobilo 40 % mladih iz starostne skupine 26 – 29 let, kar predstavlja 26 odstotnih točk več v primerjavi z letom 1991. Med mladimi starimi od 15 do 24 let je **stopnja brezposelnosti** znašala 13,8 %, med mladimi od 25 do 29 let pa 8,5 %. Stopnja registrirane brezposelnosti med splošno populacijo je bila 7,7 %. Med mladimi se torej pojavlja višja brezposelnost v primerjavi s splošno populacijo. Med rezultati nedavne raziskave⁵, ki jo je izvedel Sindikat Mladi plus, je navedeno, da si skoraj 75 % mladih **želi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas**. 60 % anketirancev pa je navedlo, da imajo mladi otežen prehod na trg delovne sile. V ločenem poročilu Statističnega urada Slovenije, ki so ga objavili marca 2021, je navedeno, da je v tistem času bilo zaposlenih oziroma samozaposlenih 122.163 mladih med 15 in 29 letom. Tudi podatki torej potrjujejo, da so mladi med 15 in 29 letom delovno **sposobna skupina prebivalstva**, ki se vključuje na trg dela.

Pravna podlaga za vključevanje mladih v soupravljanje

Ali obstaja pravna podlaga, da lahko mladi ob nastopu prve zaposlitve aktivno sodelujejo v procesu delavskega soupravljanja?

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju⁶ (v nadaljevanju ZSDU) določa osnovne načine in pogoje o tem, kako lahko delavci sodelujejo pri upravljanju gospodarskih družb. V ZSDU so omenjena tako aktivna kot pasivna volilna pravica. V prvem odstavku 12. člena je omenjeno, da imajo volilno pravico voliti predstavnike v svet delavcev vsi delavci in delavke, ki so

zaposleni v družbi nepretrgoma 6 mesecev. Izjema velja le za delavce, ki so zaposleni po 72. členu ZDR in prokuriste. Aktivne volilne pravice nimajo tudi družinski člani volilnega osebja. Do pasivne volilne pravice pa so upravičeni vsi tisti, ki so zaposleni v družbi najmanj 12 nepretrganih mesecev. Pomembno vlogo pri aktivni participaciji mladih v procesu delavskega upravljanja ima tudi 28. člen omenjenega zakona. V slednjem je omenjeno, da lahko svet delavcev s poslovnikom določi, da se kandidati za člane sveta delavcev predlagajo in volijo ločeno za posamezne posebne skupine delavcev. To velja predvsem za **ženske, invalide in mlade**. Zakonodaja torej ne prepoveduje sodelovanja mladih v procesu delavskega soupravljanja, temveč ravno nasprotno.

Priporočila za aktivnejše vključevanje mladih

Kakšna so torej priporočila za aktivno vključevanje mladih v proces delavskega soupravljanja?

Ugotovili smo, da mladi niso pasivna družbena skupina, ki si ne želi sodelovati v procesih odločanja. Prav tako je iz podatkov, ki smo jih analizirali, razvidno, da se nekateri mladi vključujejo na trg delovne sile že pri 15 letih (po podatkih SURS-a ca. 2.630 – v letu 2020) in predstavljajo nezamenarljiv delež delovno aktivnega prebivalstva. Tudi področna zakonodaja mladim omogoča sodelovanje pri delavskem soupravljanju. Osnovni pogoji za vključevanje mlajših posameznikov v omenjen proces torej obstajajo, seveda pa je **pomembno, da se jim to priložnost tudi ponudi**. To je nenazadnje tudi pomembno priporočilo Sveta Evrope.

Mladi bodo sicer težje izrazili svojo željo po aktivnemu sodelovanju v procesu delavskega soupravljanja, bodo pa lažje sprejeli odločitev o sodelovanju, če jim bo **sodelovanje v takšnem procesu ponujeno (ali celo spodbujano s strani delodajalca)**. Pomembno vlogo pri odločitvi mladih za aktivacijo v procesu delavskega soupravljanja je potrebno pripisati tudi jasnim in točnim informacijam, ki jim jih je treba ponuditi. Mladi na začetku svoje kariere namreč ne bodo znali jasno oceniti stanja v podjetju in ali bi delavska participacija pripomogla k njihovi splošni koristi in koristi ostalih delavk in delavcev. Zato je nujno, da jim je na voljo **dovolj informacij**, na podlagi katerih bodo znali kritično in točno premisliti in oceniti situacijo v podjetju.

⁴ www.mladiplus.si/2020/04/30/kaksen-je-polozaj-mladih/

⁵ chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.ess.gov.si%2F_files%2F14103%2FAnaliza_Mladi_in_trg_dela_2021.pdf&clen=1260791

⁶ Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/07 – uradno prečiščeno besedilo in 45/08 – Zarbit)

Dodatno je treba izpostaviti, da se mladi pogosto **poistovetijo z aktivnostjo oziroma dodatnimi nalogami**, ki lahko v končni fazi pripeljejo k izboljšanju delovnih pogojev v podjetju, pogosto pa se to producira v

dodatno delovno vneto in zagnanost. Če želimo, da so mladi aktivni in če želimo, da v svetu delavcev predstavljajo določeno **skupino (mladih) delavcev in delavk** – ki gotovo imajo drugačne potrebe in interese

od ostalih skupin – je nujno treba angažirati tudi ostale skupine delavcev. Le-ti lahko mlade najbolj učinkovito opolnomočijo in jih opremijo z znanji, ki so potrebna za sodelovanje v procesu delavske participacije.

INFORMACIJE IN TEME IZ SOUPRAVLJALSKE PRAKSE



Piše:
Vlasta Vidrih

Svet delavcev Pošte Slovenije, d.o.o.

Z majhnimi koraki do zastavljenih ciljev

Na splošno bi lahko ocenili, da se je stanje na področju uresničevanja delavskega soupravljanja v Pošti Slovenije v teh dveh letih, kolikor traja zadnji mandat sveta delavcev, bistveno izboljšalo. Kljub razglasitvi epidemije, dva meseca po nastopu mandata, in sprejetih ukrepih zaradi koronavirusa, ki še vedno trajajo, smo dosegli določene spremembe na boljše, na katere smo lahko ponosni.

Kratko o svetu delavcev

V Pošti Slovenije d.o.o. (v nadaljevanju: PS) je trenutno zaposlenih **5.885 delavcev**, skladno s številom zaposlenih Svet delavcev Pošte Slovenije d.o.o. (v nadaljevanju: SD PS) tako **šteje 21 članov**. PS je razdeljena na pet poslovnih enot (v nadaljevanju PE) in strokovne službe (v nadaljevanju: SSL). Člani SD volijo v vseh PE in SSL sorazmerno glede na število zaposlenih, in sicer v PE Ljubljana 6 članov, PE Maribor 4 člane, PE Celje 3 člane, PE Poštno logistični center 4 člane in SSL 2 člana. Volitve v PE Ljubljana, Maribor, Celje in Koper se **izvajajo po pošti**. Zadnje volitve za članstvo v SD so bile izvedene 10. 12. 2019. Na dan volitev je bilo po volilnem imeniku 5.642 zaposlenih z volilno pravico. Volitev se je udeležilo 4.037 delavcev, kar pomeni, da je bila **volilna udeležba 71,55 %**. Struktura izobrazbe članov je zelo razgibana, in sicer **od poklicne šole do magisterija**, glede spola pa prevladujejo moški, in sicer 14 moških in 7 žensk.

V SD delavcev je bilo izvoljenih 8 članov, ki so funkcijo opravljali že v predhodni sestavi SD, ostali člani svojo funkcijo op-

ravljajo prvič. Novoizvoljeni SD je mandat nastopil 13.1. 2020. Na ustanovni seji smo izvolili predsednika, podpredsednika in dva predstavnika v nadzorni svet.

Na isti seji so bili izoblikovani tudi naslednji odbori sveta delavcev:

- odbor za varnost in zdravje pri delu
- odbor za pravno varnost
- odbor za invalide in starejše delavce
- odbor za preprečevanje mobinga

V okviru PS, kot hčerinsko podjetje deluje tudi Invalidsko podjetje Pošte Slovenije, d.o.o. (v nadaljevanju: IPPS), v katerem je zaposleno več kot 500 delavcev in imajo tudi svoj 11-članski SD. Ker večina delavcev IPPS-ja opravlja dela za PS, smo se s SD IPPS dogovorili, da bodo v zgoraj navedenih odborih tudi njihovi predstavniki. Tako smo v bistvu ustanovili skupne odbore.

Pogoji za delovanje sveta delavcev

Novoizvoljeni člani SD smo bili odločeni, da bomo ustaljene tirnice dela SD, ki se leta niso spreminjale, poskušali postaviti

na drugačen nivo. Takoj smo pristopili k **prenovi poslovnika o delu SD in participacijskega dogovora**. S pomočjo Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) smo oblikovali nov poslovnik o delu SD in pripravili osnutek participacijskega dogovora, ter prosili delodajalca, da pristopimo k pogajanju. Poslovnik o delu SD smo sprejeli že na naslednji seji, vendar ga delodajalec ni želel objaviti, ker ga nismo predhodno uskladili. Čeprav usklajevanje poslovnika z delodajalcem ni potrebno, smo **vseeno pristali na kompromis**, kajti drugače poslovodstvo ne bi privolilo v pogajanja o spremembi participacijskega dogovora, kar pa je bilo za nas ključnega pomena.

Takoj po našem dogovoru o pričetku usklajevanja poslovnika in participacijskega dogovora, je bila razglašena epidemija zaradi virusa COVID-19 in tako je zastalo tudi naše pogajanje ter že začrtano delo SD. Sestanki in seje se niso izvajali do meseca maja. Takoj, ko je bilo mogoče pa smo z delom nadaljevali in 21. 7. 2020 smo **podpisali nov participacijski dogovor**. Glede ureditve materialnih in drugih pogojev za delo sveta delavcev se je prvič v zgodovini